

RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTES AL ACOSO EN LAS UNIVERSIDADES

Documento elaborado por el grupo de trabajo de actuación y prevención del acoso en las universidades del grupo de trabajo de políticas de igualdad de género de CRUE y aprobado en el pleno celebrado en la Universidad de Cádiz el 19 de mayo de 2025

I. Introducción

Este documento recoge una serie de recomendaciones dirigidas a las universidades españolas, elaboradas por el grupo de trabajo de actuación y prevención del acoso en el ámbito universitario, perteneciente al grupo de políticas de igualdad de género de CRUE. Su objetivo es fortalecer los protocolos institucionales frente al acoso, garantizar la protección de las víctimas y promover una cultura de respeto e igualdad en el entorno académico. Las propuestas aquí contenidas se fundamentan en el marco normativo vigente y fueron aprobadas en el pleno celebrado en la Universidad de Cádiz el 19 de mayo de 2025.

II. Normativa

Las recomendaciones recogidas en este documento se fundamentan en el marco jurídico vigente en España, que establece obligaciones claras en materia de igualdad, prevención de la violencia y protección de los derechos fundamentales. A continuación, se enumeran las principales leyes y disposiciones que sustentan las medidas propuestas, garantizando su alineación con los principios legales y normativos aplicables al ámbito universitario.

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario;
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia;
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la violencia de género;
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal;
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI;
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales;
- R.D. 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la administración general del estado y de sus organismos públicos.

III. Recomendaciones a las universidades

Con el objetivo de fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, detección y actuación frente al acoso en el ámbito universitario, se presentan a continuación una serie de recomendaciones dirigidas a las universidades. Estas medidas buscan garantizar entornos seguros, inclusivos y respetuosos para toda la comunidad universitaria, en coherencia con el marco normativo vigente y los principios de igualdad y no discriminación. Los protocolos de las Universidades deberían incorporar las siguientes medidas:

1. Todas las personas que intervienen en las consultas realizadas por cualquier persona que acuda a la Unidad de Igualdad, a las Secretarías, puntos de información o similares y las que intervengan en las comisiones informativas o similares deben tener una formación en perspectiva de género;
2. Las personas que forman parte de las Unidades de Igualdad deberán tener además una formación en prevención y actuación ante el acoso;
3. En la convocatoria de plazas de personal técnico de igualdad, la formación en perspectiva de género y en prevención y actuación ante el acoso debe ser un requisito y no sólo un mérito;
4. Las universidades deberán ofrecer oportunidades de formación tanto en perspectiva de género como de prevención y actuación ante el acoso para toda la comunidad universitaria: PDI, PTGAS, PSR y estudiantado.
5. Las universidades deben garantizar desde el primer momento en el que se hace una consulta a la Unidad de Igualdad, las medidas de acompañamiento psicológico y jurídico y de protección de la víctima, tanto si se activa el protocolo como si no;
6. No debe iniciarse ningún proceso de denuncias a Fiscalía por parte de la Universidad sin indicios sólidos de la comisión de un delito y/o el consentimiento expreso e informado de la víctima, salvo que haya un riesgo para su integridad física y/o psíquica.
7. En casos de sospecha razonada de existencia de infracciones o delitos con pruebas suficientes, y de no existir una activación del protocolo ni una denuncia de la propia víctima, las Unidades de Igualdad, informando a la víctima, podrían dirigir una petición razonada al órgano competente para que sea este órgano quien decida si iniciar de oficio el procedimiento así como la necesidad de activar medidas intermedias de protección; todo ello preservando la confidencialidad del proceso y el respeto a la

- presunción de inocencia de la persona o personas implicadas.
8. Las universidades deberán contar con un documento que describa las distintas etapas que implica la apertura de un proceso disciplinario, así como las medidas de apoyo administrativo y técnico que se requieran. La persona o las personas que instruyan deberán tener también formación en perspectiva de género y acoso, tal como se especifica en la ley.
 9. Las Unidades de Igualdad deberán estar informadas -sea por parte de la Secretaría General de la universidad, de los Servicios Jurídicos o de la unidad competente en la materia cuando tenga conocimiento- del desarrollo de los procesos disciplinarios y de las resoluciones judiciales, incluidas las sanciones si las hubiere, tanto para poder recabar la información a nivel estadístico -previamente anonimizada- como para poder informar del resultado a la persona denunciante.
 10. Estandarizar un sistema de recogida de datos sobre las activaciones del Protocolo —y las atenciones en general—, que permita a las universidades disponer de información estadística sobre la evolución de la situación en el conjunto de las universidades e identificar, en aras de la transparencia, qué información relativa a los casos atendidos podrá hacerse pública.